

Actes du Congrès
COLLÈGES CÉLÉBRATIONS 92
Conference Proceedings



MONTREAL MAY 24 25 26 27 MAI 1992

**La problématique du perfectionnement des enseignantes ou
enseignants du réseau collégial : rapport d'une étude**

par

Lise POIRIER-PROULX,
chargée de projet
Cégep de Victoriaville
(Québec)

Atelier 2D48

Collèges
créateurs d'avenir

Colleges
creators of the future



Association des collèges
communautaires du Canada



Association québécoise de
pédagogie collégiale

LA PROBLÉMATIQUE DU PERFECTIONNEMENT DES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS DU RÉSEAU COLLÉGIAL: RAPPORT D'UNE ÉTUDE

Lise Poirier-Proulx
Chargée de projet
Délégation collégiale du comité mixte Performa

Suite à de nombreuses difficultés rencontrées par les répondants locaux Performa* pour assurer le perfectionnement des maîtres du secteur professionnel au collégial, la Délégation collégiale du comité mixte Performa entreprenait en février 1990 une étude exploratoire afin de mieux définir la situation problématique existante, d'identifier et de recommander des moyens pour améliorer la réponse aux besoins de ces enseignants (Poirier-Proulx, L., 1991).

Pour permettre l'atteinte de ces buts, trois mandats ont été réalisés:

1. À l'aide d'une enquête, procéder à une analyse complète des problèmes reliés à l'organisation du perfectionnement dans le secteur professionnel.
2. Valider et approfondir les problèmes identifiés dans l'enquête auprès d'un échantillon de programmes professionnels.
3. Proposer de nouveaux modes organisationnels du perfectionnement des enseignants du secteur professionnel.

Bien que l'étude ait porté sur la problématique du perfectionnement des maîtres du secteur professionnel, les facteurs considérés dans le développement d'une proposition d'un nouveau mode organisationnel au mandat 3 ont conduit à l'élaboration d'orientations touchant également l'organisation du perfectionnement des maîtres du secteur général.

LES PROBLÈMES MAJEURS LIÉS À L'ORGANISATION ACTUELLE DU PERFECTIONNEMENT

Des données permettant de cerner la situation actuelle liée à l'organisation du perfectionnement et de circonscrire les caractéristiques d'une situation désirée ont d'abord été recueillies. Une enquête a été menée auprès des directeurs des services pédagogiques des collèges et des instituts affiliés au réseau Performa, auprès des répondants locaux et des coordonnateurs pédagogiques provinciaux de 125 programmes professionnels offerts au collégial. Quelques entrevues ont aussi été réalisées

auprès d'intervenants concernés par la planification d'activités de perfectionnement. Une revue des publications récentes a permis de déterminer les perceptions ou avis de diverses instances intéressées par le perfectionnement et de tenir compte des résultats d'études antérieures liées à cette problématique.

Cinq problèmes majeurs se distinguent, suite à l'analyse critique de ces données:

L'ABSENCE D'ORIENTATION

Un bref recul historique nous rappelle qu'à la fin des années soixante, dans la foulée du Rapport Parent, la formation et le perfectionnement des maîtres avaient été confiés aux universités. On constate cependant que le système de perfectionnement universitaire prévu à l'origine des collèges n'a pas été en mesure de remplir adéquatement sa mission, exception faite de la prise en charge des besoins psycho-pédagogiques et de certains besoins didactiques et disciplinaires par Performa de l'Université de Sherbrooke.

Au fil des ans, on assiste dans le réseau à une prolifération des programmes professionnels, tous soumis à un moment ou l'autre à une rapide évolution technologique ou sociale, provoquant ainsi leur révision constante et la création de besoins importants de perfectionnement. Pour faire face à la situation, le Ministère crée, au début des années 80, des programmes spécifiques de perfectionnement accessibles à l'ensemble des enseignants du réseau. Ces programmes sont cependant cloisonnés et ne peuvent être harmonisés.

De plus, depuis 1972, certaines dispositions des conventions collectives encadrent les règles générales à l'intérieur desquelles le perfectionnement doit s'intégrer.

Selon la Fédération des cégeps (1986), "La confusion des structures risque d'entraîner la confusion des objectifs et des responsabilités. Dans l'état actuel des choses, on ne peut pas dire qui vraiment des universités, du Ministère, des centrales syndicales, de la Fédération des cégeps ou des cégeps, assume le leadership de ce dossier.

Après avoir confié aux universités le mandat d'assurer le perfectionnement des enseignants, le Ministère n'a pas

* Conseillers pédagogiques responsables de ce programme de perfectionnement dans les collèges. Le générique masculin a été utilisé dans l'unique but d'alléger le texte.

précisé d'autres orientations à donner au perfectionnement des enseignants du collégial. Devant l'impossibilité des universités de remplir leur mandat et devant l'émergence grandissante des besoins particulièrement au secteur professionnel, n'aurait-il pas été opportun de doter le réseau d'orientations précises et claires? Ces orientations auraient pu permettre de définir la mission du réseau en matière de perfectionnement, de déterminer des objectifs, d'élaborer des plans de développement, d'identifier les niveaux de responsabilités des instances concernées, d'assurer les ressources nécessaires. Comment un système peut-il se maintenir et se développer harmonieusement sans principes directeurs, sans balises, sans mécanismes de régulation? L'ampleur prise par l'importance du développement des ressources humaines dans les organisations ne commande-t-elle pas que l'on ait dans le réseau une vision précise du rôle du perfectionnement?

L'ABSENCE D'UNE APPROCHE INTÉGRÉE, COHÉRENTE, ARTICULÉE

L'image que nous projette l'organisation actuelle du perfectionnement est celle d'un ensemble de "sous-systèmes" non reliés entre eux, non orientés par la présence d'un leadership capable d'assurer la cohésion, l'harmonie entre ces sous-systèmes. Il existe en effet deux niveaux de gestion national et local sans liens entre eux; on peut se demander comment il est possible, dans une telle situation, d'assurer la cohérence d'un système créé pour répondre aux besoins d'une clientèle bien déterminée, disséminée un peu partout dans le réseau. En l'absence d'un système de perfectionnement bien intégré, articulé, les collègues se sont dotés au fil des ans d'une structure "réseau" Performa capable de répondre adéquatement aux besoins de plus en plus pressants. Cette prise en charge témoigne en quelque sorte de la capacité des collègues d'être maîtres d'oeuvre en matière de perfectionnement.

Il n'en demeure pas moins que le manque d'articulation actuel nous conduit d'abord devant l'impossibilité d'obtenir une vision globale des besoins. Il n'y a pas d'instance actuellement qui se charge d'établir cette vision. On possède plutôt une certaine lecture de la situation selon le "sous-système" de perfectionnement ou le niveau de gestion auquel on appartient.

Pourtant, plusieurs programmes professionnels sont en révision ou en implantation et commandent des activités de perfectionnement. Il est évidemment encore plus improbable à ce moment-ci d'obtenir une vision prospective des besoins qui s'avérerait fort pertinente dans un contexte de changements sociaux et technologiques.

Cette absence d'analyse systématique de l'ensemble des besoins à travers le réseau ne peut favoriser la mise en place de réponses adaptées et d'une gestion rationnelle des ressources humaines et financières à y attribuer. C'est ainsi qu'on risque de provoquer le dédoublement et

l'émiettement de ces ressources considérées pourtant comme insuffisantes.

Une autre manifestation du manque d'articulation déploré dans l'organisation actuelle du perfectionnement est l'absence de mécanismes de planification de ce perfectionnement lors des changements de programmes ou des changements technologiques importants.

Le développement de programmes de perfectionnement sans véritables liens d'articulation entre eux, sans une analyse préalable systématique et globale des besoins, manifeste en quelque sorte l'approche partielle, fragmentaire, ponctuelle qui caractérise la gestion actuelle du perfectionnement.

LA DIFFICULTÉ D'ACCÈS AU PERFECTIONNEMENT

Selon l'enquête réalisée, les enseignants participent activement aux différents programmes offerts, jugés le plus souvent pertinents. Il n'en demeure pas moins que l'accès n'y serait pas toujours assuré, et que dans certains cas, l'absence de toute possibilité de se perfectionner pose problème.

On associe d'abord cette difficulté au manque de ressources financières tant au niveau national que local. Les règles rigides de certains programmes de perfectionnement sont également évoquées comme source de difficulté. L'éloignement des sites de perfectionnement est un autre facteur relevé. Il est parfois difficile d'être remplacé par des collègues pour se perfectionner. On souligne aussi l'absence de programmes adéquats particulièrement pour répondre aux besoins d'ordre disciplinaire et didactique.

LA LOURDEUR DE LA TÂCHE

En plus d'une augmentation réelle de la tâche d'enseignant ces dernières années, on peut évoquer le manque de planification du perfectionnement lors des changements de programmes, les démarches parfois lourdes et complexes qu'il faut entreprendre pour se perfectionner, la non-intégration du perfectionnement à la tâche ou à l'horaire, l'obligation de se déplacer, particulièrement en région éloignée, comme autant de facteurs contribuant à alourdir une tâche déjà exigeante au secteur professionnel.

LA NON-RECONNAISSANCE DU PERFECTIONNEMENT

La scolarisation universitaire est le critère exclusif de reconnaissance salariale du perfectionnement. Cette pratique est une conséquence du mandat donné aux universi-

tés pour assurer le perfectionnement. Or, les données de l'enquête sont éloquentes à ce sujet: les enseignants du secteur professionnel trouvent ailleurs qu'à l'université des réponses à leurs besoins disciplinaires; d'ailleurs, certains sont dans l'impossibilité de recourir à des programmes universitaires qui n'existent tout simplement pas dans leur discipline.

Les enseignants du secteur professionnel sont donc lésés dans ce mode de reconnaissance. Cette situation est jugée inéquitable et inadmissible par plusieurs intervenants interrogés dans l'enquête.

La validation et l'approfondissement des problèmes identifiés prévus au mandat 2 de l'étude ont nécessité la tenue d'entrevues structurées auprès d'un groupe de coordonnateurs pédagogiques provinciaux et de professionnels du service des programmes de la D.G.E.C. (Direction générale de l'enseignement collégial) choisis à partir de critères assurant une représentativité de la situation de perfectionnement de l'ensemble des programmes professionnels offerts dans le réseau.

Ces rencontres ont permis de nous assurer que l'ensemble des difficultés déjà identifiées étaient réelles, vécues effectivement par les enseignants du secteur professionnel.

PROPOSITION D'UN NOUVEAU MODE ORGANISATIONNEL DU PERFECTIONNEMENT DES ENSEIGNANTS

La réalisation des mandats 1 et 2 de cette étude nous a amenés à identifier certains problèmes majeurs dans l'organisation actuelle du perfectionnement des enseignants du secteur professionnel au collégial. Les données recueillies ont aussi permis de dégager certaines attentes et des orientations générales à privilégier dans l'élaboration d'une proposition d'un nouveau mode organisationnel susceptible d'apporter des réponses plus adéquates aux besoins.

Pour procéder à l'élaboration d'une telle proposition, il nous est apparu essentiel d'adopter une approche qui tienne compte des perceptions et visions des différents acteurs concernés par la problématique. Nous avons donc fait le choix de formuler une première hypothèse et de la soumettre par la suite à une vaste démarche de consultation.

Cette hypothèse s'est évidemment enrichie au fur et à mesure du processus et nous a permis de rédiger une proposition qui tient compte des différentes opinions et des considérations recueillies.

Les facteurs considérés dans l'élaboration de cette hypothèse sont les suivants: il a semblé essentiel, dans un premier temps, d'examiner plus attentivement les missions et responsabilités du Ministère et des collèges en

matière de perfectionnement, et de tenter d'identifier leurs liens de complémentarité.

Devant la volonté de plus en plus évidente des collèges de se doter d'un mode de gestion axé sur le développement organisationnel, nous avons aussi examiné plus à fond le rôle qu'occupe le perfectionnement dans cette approche.

Nous avons considéré les problèmes majeurs retrouvés dans le mode d'organisation actuel du perfectionnement pour tenter d'en corriger les lacunes.

Quelques modèles de perfectionnement existants ont aussi été explorés, tels les caractéristiques de Performa et le mode organisationnel des "Teacher's Centers" américains.

Des informations concernant la reconnaissance des activités de perfectionnement non créditées ont également été recueillies auprès de la direction de la Société de formation et d'éducation continue (SOFEDUC).

Enfin, les attentes et recommandations exprimées lors de l'enquête et des entrevues déjà réalisées ont également été considérées.

Cinq orientations générales sont privilégiées dans le nouveau mode organisationnel

1. Un système de perfectionnement géré par les collèges dans une approche de développement organisationnel

Dans cette orientation, nous considérons qu'il doit y avoir un lien de complémentarité entre les responsabilités du Ministère et des collèges concernant le perfectionnement du personnel enseignant. Si le Ministère doit assurer les moyens nécessaires pour répondre aux besoins créés par des changements importants qui surviennent dans le système éducatif, les collèges doivent mettre en place, de leur côté, les moyens de maintenir la compétence de leurs enseignants.

Jusqu'à présent, le Ministère a choisi de gérer des programmes nationaux comme moyen de favoriser le perfectionnement des enseignants; nous croyons qu'il est plus approprié, dans le contexte actuel, de permettre à chacun des collèges, en les supportant, de prendre en charge la gestion de l'ensemble des opérations liées au perfectionnement. L'ampleur, la spécificité, la diversité des besoins, l'importance d'une réponse adéquate font appel à un leadership qui doit venir de l'intérieur.

Cette nouvelle approche suppose la décentralisation vers les collèges des fonds actuellement consentis

aux programmes ministériels, selon des mécanismes de répartition équitable pour chacun.

La prise en charge locale du perfectionnement va permettre d'assurer une gestion plus systémique qui n'existe pas actuellement dans une organisation à deux paliers de gestion sans lien, caractérisée par des approches plutôt morcelées, ponctuelles et fragmentaires. Elle suppose cependant, dans chaque collège, une démarche systématique d'analyse de besoins permettant une vision globale de la situation et des priorités, la mise en place de moyens appropriés, adaptés, améliorant ainsi l'accès aux activités, des procédures d'évaluation permettant la régulation dans chacun de ces établissements.

Pour répondre aux besoins communs de perfectionnement retrouvés dans plus d'un collège, tels ceux créés par des révisions majeures de programmes, il est proposé que les collèges se dotent d'un service assurant l'organisation de la réponse à ces besoins.

Promouvoir la prise en charge locale du perfectionnement s'inscrit dans la démarche de développement organisationnel entreprise par les collèges. Outil de développement personnel, professionnel et organisationnel, le perfectionnement devient une activité de gestion dont la responsabilité incombe à la direction de l'organisation et vise une meilleure réalisation des tâches.

Résultats attendus

Au plan national:

- 1° Des orientations ministérielles en matière de perfectionnement inscrites dans un cadre de développement organisationnel.
- 2° L'identification des responsabilités du Ministère et des collèges en regard de ces orientations et de modes de concertation.
- 3° La décentralisation vers les collèges de l'ensemble des ressources financières consenties au perfectionnement des enseignants, selon un mode de répartition équitable pour chacun et établi en concertation avec les instances concernées.

Au plan local:

- 1° L'identification des missions, des axes de développement, des stratégies d'action du collège.
- 2° La mise en application de nouvelles politiques de perfectionnement.
- 3° La prise en charge locale des diverses opérations liées au perfectionnement (conception, organisation, évaluation).
- 4° Une participation à l'organisation provinciale du perfectionnement lors des révisions importantes des programmes.

2. Un système qui favorise le perfectionnement sur mesure

Le mode organisationnel proposé doit pouvoir tenir compte de la grande variété des contextes de perfectionnement retrouvés particulièrement au secteur professionnel. Il doit offrir un service le plus adapté possible, en favorisant entre autres, le rapprochement avec les milieux professionnels. Les plans de perfectionnement doivent être élaborés en concertation avec les enseignants pour s'assurer qu'ils correspondent à leurs besoins. Il est également souhaitable de permettre la tenue d'activités sur le lieu de travail des enseignants, selon un horaire approprié.

Résultats attendus

- 1° Plans de perfectionnement élaborés en concertation avec les enseignants.
- 2° Existence de formules variées de perfectionnement appropriées aux besoins exprimés.
- 3° Mise en place de mesures locales permettant des libérations, des allègements de tâche, des aménagements d'horaires en tenant compte des priorités et des ressources.

3. Un système de perfectionnement qui mise sur la concertation

Dans une perspective de développement organisationnel, les actions de perfectionnement doivent être en corrélation avec les objectifs poursuivis par l'organisation, les tâches à accomplir, les besoins des individus. De là les besoins de mettre en place des mécanismes qui favorisent l'établissement de ces liens.

C'est ainsi que les axes de développement du collège, les étapes de réalisation de son plan d'action doivent être diffusés et susciter l'adhésion du personnel en place dans l'ensemble de la structure. Les politiques de perfectionnement doivent être établies en collaboration avec le personnel concerné et promouvoir l'identification des besoins individuels autant que collectifs, la détermination de priorités dans une démarche concertée.

Si, dans certains collèges, il existe plus d'une instance responsable du perfectionnement des enseignants, il importe d'adopter, pour l'ensemble de ces niveaux, une philosophie commune et cohérente avec les politiques émises par le collège et d'assurer la cohésion entre les tâches assumées.

Dans le cadre des révisions de programmes, la concertation peut également s'établir entre les collèges concernés par des besoins communs de perfec-

tionnement. La mise en place d'un mécanisme permettant l'organisation provinciale de ce perfectionnement veut assurer cette concertation entre les collèges et la D.G.E.C. responsable de ces révisions.

Résultats attendus

- 1° Mécanismes permettant l'identification et la satisfaction des besoins de perfectionnement liés aux objectifs de développement du collège.
- 2° Participation des enseignants aux différentes décisions concernant le perfectionnement (politiques, priorités, ...).
- 3° Coordination efficace des opérations de perfectionnement.
- 4° Mise en place de mécanismes de concertation entre une délégation collégiale mandatée, les collèges, la D.G.E.C., pour l'organisation provinciale du perfectionnement.
- 5° Tenue d'activités de perfectionnement regroupant des collèges.

4. Un système de perfectionnement qui tente d'optimiser les ressources existantes

L'insuffisance des ressources financières allouées au perfectionnement est un problème qui a été largement soulevé dans l'enquête réalisée. Cependant, il nous apparaît difficile dans le contexte organisationnel actuel, où il n'y a pas de vision globale des besoins à satisfaire, ni des pratiques, ni des résultats obtenus, de porter un jugement éclairé sur les ressources accordées. Cependant, la prise en charge locale de l'ensemble des opérations liées au perfectionnement devrait permettre d'obtenir une image plus nette, plus complète de la situation. Cela nous apparaît indispensable pour assurer une saine gestion des ressources.

La gestion locale de l'ensemble des fonds alloués au perfectionnement devrait également en faciliter une utilisation plus rationnelle. Comment éviter actuellement le dédoublement avec l'existence de deux paliers de gestion, national et local, s'adressant aux mêmes individus mais sans lien de concertation entre eux.

La prise en charge locale pourra favoriser l'émergence d'initiatives permettant l'utilisation maximale des fonds consentis: nouveaux modes de collaboration avec les entreprises ou les associations professionnelles, regroupements d'enseignants, formation par les pairs, formation à distance, etc.

L'organisation d'activités communes par une délégation collégiale devrait aussi entraîner une économie des ressources en évitant de multiplier temps et éner-

gie dans chacun des collèges concernés par des révisions de programmes ou des besoins communs.

Nous proposons donc une répartition équitable des fonds actuellement consentis aux programmes gouvernementaux vers chacun des collèges admissibles à ces programmes. Nous suggérons aussi le transfert des 20 ETC (enseignant temps complet) accordés au programme de recyclage pour assurer plutôt le perfectionnement des enseignants.

Résultats attendus

- 1° Augmentation du nombre d'activités de perfectionnement.
- 2° Plus grande capacité d'arrimer les activités aux besoins.
- 3° Réponse plus rapide aux besoins.
- 4° Mise en place d'un mécanisme de révision systématique des ressources allouées.
- 5° Ressources supplémentaires allouées au besoin.

5. Un système qui vise à établir l'équité dans la reconnaissance des activités de perfectionnement

Tous les enseignants doivent avoir la même possibilité d'évoluer dans l'échelle salariale à partir de leurs acquis de perfectionnement. Actuellement, seules les activités créditées sont reconnues alors qu'un nombre important d'enseignants du secteur professionnel trouvent ailleurs qu'à l'université des réponses à leurs besoins de perfectionnement. Il est donc nécessaire qu'en collaboration avec le Ministère, les collèges élaborent et mettent en place un système d'évaluation et de reconnaissance des activités de perfectionnement non créditées, de façon à tenir compte de celles-ci dans l'établissement du niveau de rémunération des enseignants.

Résultats attendus

- 1° Mise en place d'un système d'évaluation et de reconnaissance des activités de perfectionnement non créditées.
- 2° Reconnaissance des activités de perfectionnement non créditées dans l'établissement du niveau de rémunération.

LES RECOMMANDATIONS

Au terme de cette étude, des recommandations ont été formulées à la Délégation collégiale du comité mixte Performa afin que les orientations privilégiées dans le mode organisationnel proposé puissent être implantées et se développer dans le cadre des objectifs proposés.

Première recommandation:

Qu'une politique-cadre du perfectionnement des enseignants du collégial soit élaborée par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science en collaboration avec les collèges, dans laquelle seraient définis:

- le rôle du perfectionnement et les orientations à privilégier pour permettre aux collèges d'assurer leur mission de formation dans une perspective de développement organisationnel;
- la répartition des responsabilités du Ministère et des collèges en regard de ces orientations et les modes de coordination à prévoir;
- les mécanismes de planification, d'allocation et de révision des ressources à allouer au perfectionnement des enseignants.

Deuxième recommandation:

Que les collèges assument la prise en charge du perfectionnement de leurs enseignants par la mise en place de mécanismes capables d'assurer l'évaluation de l'ensemble de leurs besoins, des réponses appropriées, et la gestion des ressources consenties à ces fins.

Troisième recommandation:

Que les fonds actuellement consentis aux programmes ministériels de perfectionnement soient décentralisés pour que les collèges puissent être localement les maîtres d'oeuvre du perfectionnement de leurs enseignants du secteur général et professionnel.

En regard de cette recommandation, il est proposé que:

- les 20 ETC actuellement alloués au programme de recyclage soient plutôt utilisés pour assurer le perfectionnement des enseignants;
- des mécanismes de répartition équitable des ressources destinées aux collèges soient mise en place en tenant compte, entre autres, du contexte particulier de perfectionnement des enseignants du secteur professionnel;
- l'allocation des fonds soit faite en tenant compte des échéanciers à respecter dans la planification des ressources et des activités de perfectionnement des collèges;

- les fonds décentralisés vers les collèges soient uniquement réservés au perfectionnement des enseignants et distribués dans une enveloppe distincte;
- les collèges fassent rapport au Ministère de l'utilisation des sommes ainsi accordées pour le perfectionnement de leurs enseignants.

Quatrième recommandation:

Que les collèges adoptent et mettent en oeuvre des politiques de perfectionnement en fonction de leurs axes de développement organisationnel et notamment des besoins de leur personnel enseignant. Ces politiques devraient:

- considérer la nature, l'ampleur, la diversité et la récurrence des besoins de perfectionnement des enseignants du secteur professionnel, faire preuve d'ouverture, de sensibilité aux différentes modalités et contraintes pour assurer une réponse appropriée et un accès égal au ressourcement;
- favoriser un perfectionnement sur mesure, ajusté à la pratique de l'enseignement, en associant les enseignants à leur démarche de perfectionnement;
- favoriser l'intégration des activités de perfectionnement au temps et au lieu de travail des enseignants;
- ouvrir la voie à de nouveaux modes de collaboration avec les milieux professionnels, les entreprises capables d'assurer un perfectionnement de qualité;
- favoriser la cohésion entre les différentes instances responsables des opérations liées au perfectionnement afin d'assurer une coordination efficace de ces opérations;
- tenir compte des besoins des autres catégories de personnel affectées à des activités liées à l'enseignement.

Cinquième recommandation:

Que devant l'émergence des besoins communs de perfectionnement, les collèges mandatent une délégation ayant pour fonction d'assumer avec ces derniers l'organisation d'activités de perfectionnement créditées et non créditées. Lors des révisions de programmes, il est proposé qu'il y ait un comité de concertation formé de représentants désignés par la Fédération des cégeps, la D.G.E.C. et par la Délégation collégiale mandatée, pour l'établissement des priorités et la répartition des fonds nécessaires.

Sixième recommandation:

Que les collèges confient à une délégation la responsabilité d'élaborer et de mettre en place un système d'évaluation et de reconnaissance des activités de perfectionnement non créditées.

Septième recommandation:

Que le système d'établissement actuel de rémunération des enseignants soit amendé en vue d'intégrer la reconnaissance des activités de perfectionnement non créditées.

L'ensemble de ces recommandations ont été adoptées par la Délégation collégiale du comité mixte Performa. Pour y donner suite, un des membres de cette délégation a été chargé d'élaborer un plan de travail dans le but de sensibiliser les instances concernées par ces recommandations.

RÉFÉRENCES

Poirier-Proulx Lise, Délégation collégiale du comité mixte Performa, Le perfectionnement des enseignants et enseignantes du secteur professionnel au collégial, Rapport de recherche, juin 1991.

Fédération des cégeps, Le perfectionnement des enseignants, Fédération des cégeps, Commission des affaires pédagogiques, 1986.